

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI DI DISTRIK KAIMANA KABUPATEN KAIMANA PROVINSI PAPUA BARAT

YAHYA MUFARA

FEMMY TULUSAN

VERY LONDA

Abstract: the phenomenon of the problem shows the Organization of the work of existing employees in the District of Kaimana haven't gone well, among others seen in the administrative service is still slow as in the data rendering the poor district of Kaimana in some wards, the coordination of work activities – activities of community empowerment. Based on the issue, then that becomes the goal of the research is to find out the effectiveness of the implementation of the duties of a clerk in the District of Kaimana Regency Kaimana of West Papua Province

This research uses qualitative descriptive analysis with design. This design because the election as research purposes i.e. describes the effectiveness of the implementation of the duties of a clerk in the District of Kaimana Regency Kaimana of West Papua Province. The informant i.e. research people who understood by researchers have data and information needed in this research to describe the effectiveness of the implementation of the duties of a clerk in the District of Kaimana Regency Kaimana of West Papua Province. Then the informants have been interviewed in this study a total of 10 people

The results showed that the effectiveness of the work of employees in the District of Kaimana Regency Kaimana of West Papua Province has not been fully achieved well seen from the aspect of production, efficient use, satisfaction, adaptation and development

Key words: effectiveness, Performance, Employee

PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas pegawai dewasa ini menjadi sorotan masyarakat umum. Hal ini disebabkan karena dalam penyelenggaraan pemerintahan pada semua tingkatan masih diperhadapkan dengan berbagai permasalahan yang sebagian besar diakibatkan oleh karena ketidakmampuan dan kelalaian pegawai selaku pemberi pelayanan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang dipercayakan berdasarkan kewenangan yang ada. Permasalahan inipun juga masih terjadi di Distrik Kaimana yang adalah bagian yang tidak terpisahkan dalam penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat.

Distrik Kaimana yang merupakan satu dari empat distrik yang ada di Kabupaten Kaimana yang memiliki 17 kampung dan 2 kelurahan yang dalam penyelenggaraan pemerintahan di pimpin oleh seorang kepala distrik. Pada penyelenggaraan pemerintahannya, Distrik Kaimana dibentuk untuk membantu Pemerintah Kabupaten Kaimana dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan dan pelayanan umum melalui kegiatan koordinasi pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum,

penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat distrik, penyelenggaraan pemerintahan kampung dan/atau kelurahan dan melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugas dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kampung atau kelurahan.

The Liang Gie (1982:11) memberikan penjelasan bahwa kata efektivitas yang sebenarnya berasal dari kata efek, yang dalam pengertian sebagai terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Efektivitas juga dapat dipahami sebagai apabila suatu tujuan atau sasaran telah tercapai sesuai dengan rencana seperti yang diutarakan oleh Handyaningrat (1986: 17). Riggs (1988:309) bahwa, “Efektivitas lebih mengacu pada jangkauan tujuan yang akan dicapai”. Sedangkan Robins (1994:53) mengemukakan konsep efektivitas dengan menyatakan bahwa, “Keefektifan didefinisikan sebagai sejauhmana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya”. Gibson (1996:27) memberikan konsep efektivitas dengan mengungkapkan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Dari pengertian efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli diatas menunjukkan bahwa konsep efektivitas merupakan suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan serta sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan atau dapat pula dipahami

bahwa efektivitas adalah melakukan sesuatu yang benar atau adanya tindakan yang tepat. Olehnya berkaian dengan penelitian ini maka efektivias pelaksanaan kerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini setelah memahami pendapat para ahli dipahami sebagai pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi yaitu tugas pokok dan fungsi yang melekat pada masing – masing pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat.

Dengan memahami kewenangan yang dimiliki oleh Kepala Distrik Kaimana sebagaimana dijelaskan diatas maka pegawai yang ada di Distrik Kaimana berkewajiban menjalankan pemerintahannya dengan baik dan benar sebagaimana kewenangan dan tanggungjawab tersebut sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Akan tetapi dalam penyelenggaraannya sebagaimana amatan awal peneliti bahwa ada beberapa fenomena permasalahan yang menunjukkan penyelenggaraan kerja pegawai yang ada di Distrik Kaimana belum berjalan dengan baik yang antara lain terlihat pada pelayanan administrasi yang masih lambat sebagaimana dalam ketidak sesuaian data penduduk miskin Distrik Kaimana dengan di beberapa kampung, koordinasi kerja dalam kegiatan – kegiatan pemberdayaan masyarakat seperti pemerintah kampung berjalan sendiri dan tidak di damping oleh pemerintahan distrik, hubungan kerja dengan unit pelaksanaan teknis dinas pendidikan dan kesehatan yang belum berjalan dengan baik,

penataan administrasi pemerintahan distrik dan kampung yang belum tertata dengan baik, serta permasalahan lainnya yang berhubungan dengan sikap kerja pegawai yang belum disimpan dalam penggunaan waktu kerja, penyelesaian pekerjaan sampai dengan penggunaan fasilitas kerja.

Berbagai fenomena yang terlihat pada penyelenggaraan kerja pegawai Di Distrik Kaimana sebagaimana dikemukakan diatas memberikan pemahaman bahwa kesemuanya ini banyak berkaitan dengan efektivitas kerja. Pada penyelenggaraannya, pegawai seharusnya dapat melaksanakan tugas sebagaimana tanggungjawab yang diberikan dengan efektif demi terciptanya kesejahteraan dan pembangunan serta mempercepat dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Distrik Kaimana yang secara struktur meliputi Kepala Distrik, Sekretariat yang terdiri dari : sub bagian umum, sub bagian keuangan, sub bagian kepegawaian, seksi pemerintahan, seksi pemberdayaan masyarakat, seksi ketentraman dan ketertiban, seksi kesejahteraan masyarakat, seksi administrasi kependudukan, Kelompok jabatan fungsional dalam menjalankan tugasnya dilakukan secara efektif baik secara kuantitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas atau mutu hasil pekerjaan dan penggunaan waktu kerja secara tepat dan benar.

Dari kenyataan sebagaimana dijelaskan diatas, maka menjadi penting untuk dipahami dan dicarikan solusi guna perbaikan pelaksanaan kerja pegawai melalui aspek

efektivitas yang secara ilmiah. Oleh karenanya guna terarah penelitian ini maka dibatasi pada efektivitas pelaksanaan tugas pegawai dengan mengambil lokasi penelitian di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini yaitu efektivitas pelaksanaan tugas pegawai dengan lokasi penelitian Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat. Pemilihan objek dan lokasi penelitian ini disesuaikan dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya bahwa diindikasikan adanya fenomena masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas aparat yang ada di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat banyak berkaitan dengan efektivitas kerja.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan analisis deskriptif. Pemilihan desain ini dikarenakan sebagaimana tujuan penelitian yaitu mendeskripsikan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat. Kegiatan mendeskripsikan efektivitas kerja pegawai sejalan dengan menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2007) merupakan prosedur meneliti yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang ditempuh melalui serangkaian proses panjang. Dalam konteks ilmu sosial, kegiatan penelitian diawali dengan adanya minat untuk mengkaji secara mendalam terhadap munculnya fenomena tertentu. Penelitian yang merupakan suatu rangkaian ilmiah baik untuk mengumpulkan data, menarik kesimpulan atas gejala-gejala tertentu dalam gejala empirik.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada informan dan data sekunder adalah data pendukung lainnya yang diperlukan seperti laporan kerja, aturan dan data lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian. Adapun data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data-data diperoleh sesuai teknik pengumpulan data yang dirancang dengan memilih para informan yaitu tugas pokok dan fungsi pegawai, rencana dan realisasi kerja dan data pendukung lainnya lokasi penelitian.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian yaitu orang yang oleh peneliti dipahami memiliki data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini guna mendeskripsikan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat. Berdasarkan pemahaman ini, maka

informan yang rencananya telah diwawancarai dalam penelitian ini sebanyak 10 orang yang merupakan representasi dari :

1. Unsur Pimpinan Distrik : 1 orang
2. Unsur Pegawai di Sub Bagian : 1 orang
3. Unsur Pegawai di Seksi : 3 orang
4. Unsur Pemerintah Kampung : 4 orang
5. Unsur Pemerintah Kelurahan : 1 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode yang umumnya digunakan pendekatan kualitatif, yakni observasi, wawancara mendalam dan studi dokumen. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menangkap dan memahami efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat.

1. Observasi.

Peneliti dengan observasi menjadikan peneliti berusaha mengenal keadaan, mempelajari seluk beluk keadaan yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat. Teknik observasi yang dilakukan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu pada penyelenggaraan kerja pegawai yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu.

2. Wawancara.

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat mendalam, selain sebagai konfirmasi data, juga dimaksud untuk mendapatkan informasi penting lainnya yang belum terungkap dalam pengamatan sebelumnya. Teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam memberikan keleluasaan bagi informan untuk memberikan pandangan-pandangan secara bebas yang didasarkan pada pedoman wawancara yang disusun oleh peneliti. Pada saat wawancara dilakukan, peneliti menggunakan panduan wawancara sebagai pedoman untuk menggali data dan informasi penelitian.

3. Studi Dokumen

Melengkapi hasil penelitian, peneliti menggunakan data yang bersumber dari dokumentasi. Dokumen yang digunakan merupakan data pendukung terhadap hasil pengamatan dan wawancara yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat baik tugas pokok dan fungsi, data kepegawaian, percana dan realisasi kerja dan lainnya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang temuan-temuan yang berdasarkan permasalahan yang diteliti. Analisis data menurut Patton (dalam Moleong, 2007) adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola,

kategori dan satuan urutan dasar. Dalam penelitian kualitatif, analisis dilakukan sepanjang penelitian berlangsung. Sejak pengumpulan data dimulai, analisis data dilaksanakan secara terus-menerus hingga pembuatan laporan penelitian. Laporan itu merupakan penyajian data secara analitis dan deskriptif yang telah dikumpulkan dan ditafsirkan secara sistematis. Dengan didasarkan pada model analisis yang dikemukakan oleh Miles & Huberman (1984) analisis data dalam penelitian ini rencananya dilakukan melalui tahap-tahap berikut :

1. Tahap pertama: kategorisasi dan mereduksi data, yaitu melakukan pengumpulan terhadap semua informasi penting yang terkait dengan masalah penelitian ini, selanjutnya data itu dikelompokkan sesuai dengan topik permasalahan.
2. Tahap kedua : yang dikelompokkan selanjutnya disusun dalam bentuk narasi-narasi, sehingga data berbentuk rangkaian informasi yang bermakna sesuai dengan masalah penelitian.
3. Tahap ketiga : Melakukan interpretasi pada data, yaitu dengan menginterpretasikan apa yang telah diberikan dan diinterpretasikan informan terhadap masalah yang diteliti.
4. Tahap Keempat : Pengambilan kesimpulan berdasarkan susunan narasi yang telah disusun pada tahap ketiga, sehingga dapat memberi jawaban atas masalah penelitian.

5. Tahap kelima : melakukan verifikasi hasil analisis data dengan informan, yang didasarkan pada kesimpulan tahap keempat. Tahap ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan interpretasi dari hasil wawancara dengan sejumlah informan penelitian yang dapat mengaburkan makna persoalan sebenarnya dari fokus tentang penelitian ini .

Untuk mendapatkan gambaran yang secara jelas tentang efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat seperti yang telah dikemukakan sebelumnya diperlukannya dukungan teori untuk maupun membantu objek penelitian didalam menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji. Efektivitas dapat dipahami sebagai ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya) yang digambarkan melalui hasil dan memberikan manfaat/berhasil guna (tindakan). Menurut Gibson et. Al (1996:30) pengertian efektivitas adalah: Penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka makin lebih efektif dalam menilai mereka. Dari pengertian tersebut di atas dari sudut pandang bidang perilaku keorganisasian maka dapat diidentifikasi tiga tingkatan analisis yaitu: (1) individu, (2) kelompok, (3) organisasi. Ketiga tingkatan analisis tersebut sejalan

dengan ketiga tingkatan tanggung jawab manajerial yaitu bahwa para manajer bertanggung jawab atas efektivitas individu, kelompok dan organisasi.

Penelitian ini lebih menekankan pada kelompok efektivitas individu pegawai yang ada di Distrik Kaimana sehingga teori yang digunakan adalah teori dari Gibson dkk (1995:32) yang mengemukakan lima hal pokok yang menjadi ukuran efektivitas, yaitu produksi yang mengacu pada ukuran output utama organisasi baik menyangkut jumlah, maupun kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan, efisiensi yang mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya organisasi, kepuasan yaitu menunjukkan tingkat dimana organisasi memenuhi kebutuhan karyawan/anggotanya, adaptasi yaitu tingkat dimana organisasi dapat dan benar-banar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal atau mengacu pada kemampuan manajemen, merasakan perlunya perubahan dalam organisasi dan pengembangan yaitu kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menghadapi tuntutan lingkungan atau mengukur tanggung jawab organisasi dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

Secara umum dari hasil wawancara dan pengamatan terhadap efektivitas kerja pegawai yang ada di Distrik Kaimana, peneliti beranggapan dengan berbagai keterbatasan yang ada pegawai telah dapat menunjukkan efektivitas kerja yang cukup baik. Sekalipun memang harus diakui masih ada berbagai kendala yang dihadapi dalam

mewujudkan efektivitas kerja yang lebih baik lagi. Pendiagnosaan organisasi sebagai salah satu metode pembinaan organisasi menekankan pada hal-hal yang dianggap mempengaruhi ketidakstabilan atau ketidakberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Steers (1985:209), kerangka kerja yang dipakai dapat mengidentifikasi factor – factor yang mempengaruhi efektivitas kerja yakni ciri organisasi, ciri lingkungan, ciri pekerjaan serta kebijakan dan praktek manajemen menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari berbagai kendala yang dihadapi oleh pegawai yang ada di Distrik Kaimana dalam pelaksanaan tugasnya setiap hari. Dan pada kesempatan ini keempat faktor tersebut diatas ketika dikaitkan dengan keadaan yang terjadi didalam pemerintahan dewasa ini maupun yang terjadi di lokasi penelitian sangat cocok untuk dipergunakan dalam pembedahan permasalahan yang berhubungan dengan yang menjadi penghambat efektivitas kerja pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan Distrik kaimana yang secara struktur telah jelas dan diikuti dengan penempatan pegawai pada jabatan masing – masing memberikan penjelasan pada penekanan ciri organisasi yang diarahkan pada struktur dalam pembagian kerja. Distrik Kaimana yang merupakan unsur pelaksanaan pemerintahan Kabupaten Kaimana di tingkat distrik yang bertanggungjawab kepada Bupati masih diperhadapkan dengan

permasalahan kekosongan pegawai pada jabatan – jabatan tertentu, standar operasional kerja yang belum dimiliki oleh semua level struktur dan program kerja serta belum didukung oleh kemampuan kerja pegawai yang baik. Dalam penelitian ini untuk menjadikan pegawai menjalankan tugas secara efektif maka diperlukan struktur guna tercapainya berbagai kemajuan di dalam organisasi, misalnya dengan meningkatkan spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan dan formalisasi akan meningkatkan produktivitas organisasi, jadi struktur organisasi yang jelas baik dalam hal hierarki, kejelasan tugas dan fungsi, ukuran organisasi yang menyangkut kewenangan wilayah kerja, pendelegasian wewenang dalam menjalankan tugas akan membantu organisasi untuk melakukan tugas dan fungsinya.

Kenyataan yang ditemukan dilapangan bahwa secara struktur walaupun memang pembagian kerjanya telah jelas namun masih ditemukannya dalam hal spesialisasi fungsi terlihat belum berjalannya tugas dan fungsi pegawai dalam kegiatan kemasyarakatan maupun pelayanan sehingga menimbulkan yang berakibat pada terjadinya penumpukan kerja pada bagian – bagian tertentu. Hal ini dikarenakan adanya jabatan yang masih dirangkap oleh pegawai karena belum disis oleh pejabat.

Kenyataan yang dijelaskan diatas menunjukkan bahwa memang benar bahwa ternyata hal-hal yang berhubungan dengan cirri organisasi seperti yang dijelaskan oleh

Steers merupakan juga permasalahan yang mempengaruhi jalannya pelaksanaan tugas pegawai di Distrik Kaimana didalam upaya meningkatkan efektifitas kerja. Dalam situasi yang demikian menjadikan produktivitas kerja pegawai menjadi berkurang. Sebab pegawai yang seharusnya menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan pada bidang kerjanya menjadi kendala dan sedikit terhambat karena menjalan pekerjaan yang bukan menjadi bidang pekerjaannya.

Dalam hal tertentu, mewujudkan suatu efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan dari ciri lingkungan sebab keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menanggapi lingkungannya. Distrik Kaimana yang merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintahan Kabupaten Kaimana secara organisasi bersifat formal karena dari kebijakan pembentukan yang ada jelas tertata dengan baik. Keberadaan Distrik Kaimana yang letaknya berada dekat dengan pemerintahan kabupaten menjadi sebuah kekuatan yang dapat digunakan dalam mewujudkan efektivitas kerja tetapi kondisi wilayah yang dekan dengan pusat perekonomian menjadikan kondisi pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan banyak tergantung pada pemerintah kabupaten.

Distrik Kaimana yang dari hasil wawancara banyak mengalami kendala dalam ketersediaan sarana kerja menjadi satu catatan yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan efektivitas kerja. Ketersediaan sarana

merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberadaan lingkungan kerja secara internal. Sementara latak Distrik yang ada berdekatan dengan pemerintahan kabupaten menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam lingkungan eksternal yang berkaitan dengan efektivitas kerja. Baik lingkungan ekstern maupun lingkungan intern mempengaruhi efektivitas organisasi. Lingkungan ekstern merupakan semua kekuatan yang timbul di luar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi. Yang termasuk dalam lingkungan luar antara lain adalah hukum, ekonomi dan pasar di mana organisasi berusaha mendapatkan sumber daya dan mendistribusikan keluarannya. Lingkungan intern dikenal sebagai iklim organisasi, yang meliputi macam-macam atribut lingkungan kerja, khususnya atribut-atribut yang diukur pada tingkat individual. Lingkungan dalam meliputi kebudayaan dan sosial yang sangat menentukan perilaku kerja.

Data yang diperoleh dari hasil pengamatan maupun wawancara dalam kaitannya dengan ciri lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal dapat dijelaskan dari kondisi hukum, ekonomi dan pasar dimana sangat menunjang pelaksanaan kerja. Demikian pula halnya dalam hal lingkungan dalam organisasi seperti keadaan sosial dan budaya baik didalam lingkungan pemerintahan Distrik Kaimana maupun dalam situasi kemasyarakatan di kampung dan kelurahan yang menunjang pencapaian kerja pegawai yang ada.

Keberadaan dukungan maupun kendala yang ada dalam lingkungan eksternal dan internal Distrik Kaimana dalam mewujudkan efektivitas kerja banyak berkaitan dengan efisiensi kerja. Efisiensi penggunaan sumber daya yang ada di pemerintah distrik terlihat dimana yang menjalankan fungsinya yang nampak jelas terjadi yaitu masing – masing jabatan secara struktur mengalami kendala pada ketersediaan sumberdaya peralatan dan dukungan dana operasional serta sinkronisasi program di dengan instansi terkait lainnya. Langkah perbaikan dalam efisiensi kerja terletak pada pemanfaatan potensi yang ada di wilayah Distrik kaimana dimana pemerintah distrik dan pemerintah kampung/kelurahan selaku motor penggerak perekonomian dan pemberdayaan masyarakat belum menjalankan fungsinya dengan sebaik-baiknya karena kekurangan dukungan sarana dan dana operasional.

Olehnya sebagai organisasi pemerintah, Distrik Kaimana harus memiliki pedoman untuk melakukan pengembangan ke depan dalam rangka mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan lingkungan. Situasi yang berkembang saat ini dan masukan dari satuan kerja yang terkait dengan mempertimbangkan kondisi-kondisi yang dihadapi oleh pemerintah desa, daerah dan negara harus diantisipasi dan diadaptasikan. Perubahan yang terjadi pada lingkungan luar akan mempengaruhi efektivitas pegawai yang pada akhirnya membentuk efektivitas organisasi.

Demikian pula halnya dengan mewujudkan kepuasan kerja, adaptasi dan pengembangan dalam efektivitas kerja pegawai selain ciri organisasi dan ciri lingkungan, pekerja/keberadaan pegawai juga perlu menjadi perhatian sebab lancar-tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi tergantung dari kemampuan pekerja sendiri. Kemajemukan yang ada dalam suatu organisasi menggambarkan perbedaan individual di antara pekerja. Perbedaan individual menggambarkan perbedaan di dalam pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan. Hal yang dipengaruhi di dalam pencapaian efektivitas adalah rasa keterikatan terhadap organisasi atau jangkauan identifikasi para pekerja dengan majikannya dan prestasi kerja individual.

Hubungannya ciri pekerjaan dalam penelitian ini sebagaimana hasil penelitian menunjukkan antara lain pada kemampuan para aparat didalam menjalankan pekerjaannya seperti kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsi, sifat kepemimpinannya, pola hubungan yang tercipta diantara pegawai, koordinasi kerja dengan pemerintah distrik, antar perangkat kampung dengan kepala kampung dan perangkat distrik lainnya yang dalam satu tujuan untuk melayani masyarakat memiliki kepentingan dan keinginan yang terkadang berbeda.

Menyikapi hal tersebut maka penting bagi unsur pimpinan yang ada di Distrik Kaimana dalam menjalankan manajemen pemerintahan yang lebih baik

lagi dengan memperhatikan kemampuan, peluang dan tantangan dari masing – masing pegawai yang ada guna mewujudkan efektivitas kerja yang lebih baik. Olehnya Kepala Distrik selaku manajer di organisasi pemerintahan distrik harus dapat menjadi manajer yang mengerti para pegawai dan masyarakat, serta menjalankan fungsinya sebagai pimpinan untuk membawa organisasi pemerintah distrik pada efektivitas pelayanan kepada masyarakat baik dalam bidang pelayanan pemerintahan, pembangunan maupun pemberdayaan.

Efektivitas kerja pegawai terlihat melalui berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi pemerintah distrik berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Hal terpenting yang perlu dicatat adalah bahwa efektivitas tidak menyatakan apa-apa tentang berapa besar biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Pengukuran tersebut dapat menggambarkan dan mempelajari secara lengkap unsur-unsur pokok yang berkaitan dengan pembinaan efektivitas suatu organisasi dan sifat dari tolok ukur tersebut. Konsep tingkat efektivitas organisasi menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan/fungsi-fungsi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Dengan demikian berbicara mengenai efektivitas organisasi ada dua aspek didalamnya yaitu : 1). Tujuan organisasi dan

2).Pelaksanaan fungsi/cara/alat untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam melakukan analisis terhadap efektivitas organisasi Gipson dkk (1995:32) setidaknya adanya lima hal pokok yang menjadi ukuran efektivitas, yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi dan pengembangan. Dari hasil penelitian yang telah dideskripsikan sebelumnya menunjukkan bahwa kenyataan yang ada sehubungan dengan efektivitas kerja pegawai Distrik Kaimana dapat dikatakan telah menjalankan fungsi pelayanannya secara umum terutama dalam pelayanan pemerintahan ketentraman dan ketertiban, kesejahteraan sosial, pemberdayaan masyarakat dan ekonomi pembangunan.

Berbagai kendala dalam hal kurangnya pegawai, kurangnya penguasaan bidang kerja, kurangnya pelatihan kerja yang bersifat teknis, peralatan kantor dan dana operasional, pekerjaan yang belum sepenuhnya didukung oleh standar opsional prosedur banyak menyulitkan pegawai dalam penyelesaian kerja dan kurangnya pengalaman dan pelatihan serta sarana dan prasaana menjadi akibat utama pegawai kurang berinovasi dalam menjalankan pekerjaan. Sekalipun memang koordinasi kerja dengan Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kampung dan Pemerintah Kelurahan berjalan dengan baik dan hubungan kerja dengan pimpinan dan sesama staf menjadikan pegawai merasa puas dan bersemangat menjalankan pekerjaan. Maka menjadi catatan untuk diperbaiki adalah

menyangkut pelayanan dalam bentuk pelaporan pertanggungjawaban kegiatan, penggunaan dana bantuan, pembuatan ketetapan dan peraturan untuk menunjang jalannya tugas – tugas pemerintahan juga masih perlu diperhatikan guna mewujudkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian dalam aspek efisiensi penggunaan sumber daya Distrik Kaimana terlihat dimana yang menjalankan fungsinya yang nampak jelas antar pegawai sebagaimana jabatan yang ada akan tetapi masih diperhadapkan dengan adanya pemberian pekerjaan tambahan karena ada jabatan yang belum terisi oleh pegawai. Sementara jika dilihat dari pemanfaatan potensi yang ada Distrik Kaimana untuk kepentingan pemerintahan maupun pelayanan belum sepenuhnya dimanfaatkan karena kurangnya sarana dan operasional kerja serta sinkronisasi program dengan instansi terkait lainnya.

Dalam hal kepuasan kerja harus diakui bahwa berjalan dengan baik yang disebabkan karena hubungan kerja yang tercipta baik dengan pimpinan maupun dengan sesama staf dan mitra kerja berjalan dengan baik akan tetapi penggunaan waktu kerja belum sepenuhnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dalam kaitannya dengan adaptasi, ada banyak perubahan – perubahan yang terjadi dalam lingkungan masyarakat di wilayah Distrik Kaimana karena berada di sekitaran wilayah pusat pemerintahan kabupaten dan pusat

perekonomian. Kondisi yang demikian menjadikan pola pikir, kebutuhan serta tingkat emosional masyarakat didalam kebutuhannya atas sebuah pelayanan juga turut berpengaruh. Sehingga dalam situasi yang demikian pegawai yang ada di Distrik Kaimana perlu untuk melakukan penyesuaian diri dengan perlu untuk mensinkronkan program kerja dengan tingkat keberadaan perkembangan masyarakat dan wilayah Distrik Kaimana.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. efektivitas kerja pegawai di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat belum sepenuhnya tercapai dengan baik yang dilihat dari aspek produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi dan pengembangan.
2. Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat yang secara struktur dipimpin oleh Kepala Distrik dan dibantu oleh Sekretaris Distrik, yang membawahi Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan, Kepala Sub Bagian Program, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Transtim, Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial, Kepala Seksi PMK, Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan dan Kelompok Fungsional masih diperhadapkan pada

kendala terbesar dalam pelaksanaan tugas dan fungsi terletak pada kurangnya pegawai, kurangnya penguasaan bidang kerja, kurangnya pelatihan kerja yang bersifat teknis, peralatan kantor dan dana operasional yang masih kurang, pekerjaan yang belum sepenuhnya didukung oleh standar operasional prosedur banyak menyulitkan pegawai dalam penyelesaian kerja.

3. Kurangnya pengalaman dan pelatihan serta sarana dan prasarana menjadi akibat utama pegawai kurang berinovasi dalam menjalankan pekerjaan. Sekalipun memang koordinasi kerja dengan Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kampung dan Pemerintah Kelurahan berjalan dengan baik dan hubungan kerja dengan pimpinan dan sesama staf menjadikan pegawai merasa puas dan bersemangat menjalankan pekerjaan.

B. Saran

Untuk dapat meningkatkan efektivitas melalui dimensi produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi dan pengembangan maka disarankan untuk melakukan perbaikan pada :

1. Pemenuhan sarana kerja kantor seperti alat tulis, komputer dan peralatan lainya serta dukungan dana operasional.
2. Menempatkan pegawai pada jabatan yang masih kosong.
3. Mengikutsertakan pegawai pada program pelatihan yang bersifat teknis pelayanan.
4. Melakukan sinkronisasi program pada bidang kesejahteraan sosial dan

pemberdayaan masyarakat dengan instansi terkait dan pemerintah kampung/kelurahan.

5. Memberikan keleluasaan dalam bentuk kewenangan kerja kepada pegawai dalam melakukan inovasi kerja guna penyelesaian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson L. James, John M. Ivanvevich dan James H. Donnely Jr.1996. Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses, ahli Bahasa Djoerban Wahid SH. Jakarta : Erlangga.
- Gie, The Liang. 1982. Efisiensi Untuk Merai Sukses. Jakarta : Panduan.
- Handyaningrat, Soeseno. 1986. Landasan dan Pedoman Kerja Administrasi Pemerintahan Daerah, Kota dan Desa. Jakarta : Gunung Agung.
- Moleong, Lexi J. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta : Rosdakarya.
- Riggs. James. L. 1988. Dasar – Dasar Produktivitas. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Robins. Stephen P. 1994. Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Steers, Richard M. 1985. Efektivitas Organisasi (Organization Effectiveness) A Behavioral View. Terjemahan Magdalem Jamin. Jakarta : Erlangga.